

平成22年8月9日

中央労働委員会事務局
第三部会担当審査総括室
審査官 瀬野 康夫
電話 03-5403-2265

**黒川乳業（15年就業規則改定等）不当労働行為再審査事件
（中労委平成18年（不再）第26号・第28号）命令書交付について**

中央労働委員会第三部会（部会長 赤塚信雄）は、平成22年8月9日、標記事件に係る命令書を関係当事者に交付したので、お知らせします。

命令の概要は、次のとおりです。

**—— 組合が就業規則の全面改定に絶対反対との姿勢を示していることが
直ちに団交拒否の正当事由とはならないとされた事例 ——**

就業規則の制定他改定は義務的団交事項に該当するものであり、組合が就業規則の改定に絶対反対との姿勢を示したとしても、一方で徹底協議を求めるとして団交を申し入れていたのであるから、会社は、改定の説明のためならば応じるという限定的な対応にとどまらず、組合の要求に応じられない理由を十分説明するなどし納得が得られるよう努力すべきであったのであり、これを怠った会社の対応は団交応諾義務に違反する。

I 当事者等

会社：黒川乳業株式会社(大阪市) 従業員87名（平成20年10月現在）
組合：関西単一労働組合(大阪市) 組合員80名（平成20年12月現在）
分会：黒川乳業分会 分会員3名（同上）

II 事案の概要

- 1 本件は、会社が、①分会長に対し、分会の加盟するA団体が行ったB市立病院への会社との取引見直し等の要請行動（以下「申入れ行動」）に参加したことを理由として、出勤停止3日間の懲戒処分を行ったこと、②組合が就業規則全面改定について団交を申し入れたのに対し、説明するための「話し合い」を行ったものの、団交には応じなかったこと、③上記②の団交に応じないまま、就業規則を全面改定し、分会員に適用したことが不当労働行為であるとして、救済申立てのあった事件である。
- 2 初審大阪府労働委員会は、上記1②は団交拒否に該当するが、就業規則が既に全面改定されて全従業員に適用されているから改めて団交応諾を命ずる実益はないとして、文書手交を命じ、その余の救済申立てを棄却する命令を発した。
- 3 組合及び会社は、いずれも上記初審命令を一部不服として再審査を申し立てた。

III 命令の概要

1 主文（初審の一部救済命令を維持）

本件各再審査申立てを棄却する。

2 判断の要旨

(1) 分会長に対する懲戒処分について

A団体が行った申入れ行動は、B市立病院と会社との取引中止には至らなかったとしても、会社に対する評価を低下、毀損させるものであり、会社の営業を妨害するおそれが大きく、会社の事業活動を阻害する可能性をもつものであって、正当な組合活動とはいえず、分会長がこれに参加したことも正当な組合活動とはいえない。

上記のことから、申入れ行動への参加を理由とした分会長に対する懲戒処分は、「労働組合の正当な行為をしたことの故をもって」不利益な扱いを会社が行ったとはいえないし、分会長であるがゆえに重い処分がなされたともみることができず、通常会社における懲戒処分に比して重いとも認められない。また、会社が同処分によって分会ないし組合の運営に対して支配介入したと認めるべき事情もない。したがって、本件懲戒処分は不当労働行為に該当しない。

(2) 就業規則全面改定案に関する団交拒否について

ア 就業規則で定められる内容は労働条件に極めて重要な影響を及ぼすものであるから、就業規則の制定や改定は、義務的団交事項に該当する。

イ 組合は、就業規則の改定について、絶対反対との姿勢を示す一方で徹底協議を求めるとして団交を申し入れていたのであるから、会社は、改定の説明のための団交ならば応じるという限定的な対応にとどまらず、改定自体についても組合の要求を聴取し、要求に応じられない場合にはその理由を十分説明するなどして納得が得られるよう努力すべきであったのであり、これを怠った会社の対応は、団交応諾義務に違反する。なお、就業規則の改定手続自体は完了している本件においては、文書の手交を命ずることが相当である。

(3) 就業規則の全面改定及び改定後の就業規則の分会員への適用について

ア 別労組と協議したのみで改定した就業規則を公示し、分会員も適用対象としただけでは、分会員が不利益な取扱いを受けたとはいえず、そのほか、改定によって不利益な取扱いを受けた具体的事実を認めるに足る証拠は存しない。また、改定後の就業規則は別労組の組合員も適用対象とされていること等から、分会員を改定就業規則の適用対象としたことが不当労働行為意思に基づくものとは認められない。

イ 就業規則の全面改定・適用の手続は、労基法所定の手続に従って行われ、会社は、改定案について別労組と組合に対して同じころに意見聴取を申し入れており、組合との団交が行われなかったのは、改定そのものについての団交か否かにつき組合と会社の意見の相違に起因するものであって、別労組との間で団交を行い、また、会社の団交拒否に正当な理由がなかったとしても(上記(2))、本件就業規則の全面改定・適用が組合の組合活動を抑圧すること等を意図してなされたものとまでは認められず、他にこの点に関し会社の不当労働行為意思を認めるに足る証拠はない。

ウ 会社による就業規則の全面改定・適用を不当労働行為ということはできない。

〔参考〕初審救済申立日	平成15年	7月29日(大阪府労委平成15年(不)第54号)	
	平成16年	6月25日(大阪府労委平成16年(不)第40号)	
初審命令交付日	平成18年	4月10日	
再審査申立日	平成18年	4月21日(使)	平成18年(不再)第26号
	平成18年	4月25日(労)	平成18年(不再)第28号